

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO CALI PLAST KARANGANYAR**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun Oleh:

HERLAMBAK KRISNA MURTI PRATAMA

B 100 130 356

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO CALI PLAST KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

HERLAMBAK KRISNA MURTI PRATAMA

B 100 130 356

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a checkmark-like stroke.

(Nur Achmad, S.E., M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO CALI PLAST KARANGANYAR

Oleh:

Herlambang Krisna Murti Pratama
B 100 130 356

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari sabtu, 7 oktober 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan



(Dr. Syamsudin. MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Oktober 2017

Penulis



Herlambang Krisna Murti Pratama

B 100 130 356

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO CALI PLAST KARANGANYAR

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi di PT. INDO CALI PLAST Karanganyar. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (2) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (4) pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, R square dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study examines the style of leadership, work environment and compensation in PT. INDO CANDI PLAST Karanganyar. The purpose of this research is to examine and know (1) the influence of Leadership Style on Employee Performance (2) the influence of Motivation on Employee Performance (3) Influence of Compensation on Employee Performance (4) influence of Leadership Style, Work Environment and Compensation simultaneously to Employee Performance. The sample of this research is 100 employees through questionnaire with random sampling sampling technique. Data analysis technique used is multiple regression analysis, F test, R square and t test. The result of t test analysis shows the partial influence between Leadership Style on Employee Performance, Motivation to Employee Performance and Compensation to Employee Performance. while F test shows the influence of simultaneously variable of Leadership Style, Motivation, and Compensation to Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Compensation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2003 AFTA (*Asean Free Trade Area*) telah di perlakukan secara bertahap di lingkungan negara-negara ASEA. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyikapi diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengolahan sumberdaya yang efisien dan efektif

yaitu sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Kualitas sumberdaya manusia ditentukan oleh sistem di bidang sumberdaya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai faktor pendorong karyawan untuk meningkatkan potensi kerja mereka. Pada hakekatnya organisasi di jalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang di gunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku manajer pusat pertanggung jawaban yang di nilai. Kinerja dan performance perusahaan akan sangat di pengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Rivai, (2004) hasil penilaian kinerja (*performance*) dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang di kehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan suatu perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan kata lain adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bias bersifat formal, seperti yang di berikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang di akui secara formal, seseorang bias memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin (Robbins & Judge, 2007). Kepemimpinan juga berpengaruh pada pemberian motivasi bagi karyawan

sebagai agen perubahan menjadi lebih baik sehingga kinerja para karyawan pun meningkat.

Ada pula faktor lain seperti motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk membuat karyawan tergerak memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Motivasi juga merupakan faktor penting dengan pemberian reward atas prestasi kerja karyawan untuk memajukan suatu perusahaan tersebut. Pada dasarnya motivasi terdiri dari tiga karakteristik, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah dan tujuan masing masing karakteristik tersebut di ringkas sebagai berikut: *Usaha* merupakan karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.

Kemauan yang kuat: karakteristik pokok dari motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan yang kuat yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Dengan kemauan yang kuat maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang dan terus berusaha agar tujuannya tercapai.

Arah dan tujuan: karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan yang kuat yang dimiliki seseorang. (Sutrisno, 2009)

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Handoko, (2001) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sbagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler, (2002) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Studi Bedjo Siwanto, (2005) menjelaskan bahwa kompensasi adalah bias jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain terdiri dari upah dan gaji dapat pula berbentuk tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Murdijanto (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Muryoto (2004) kinerja sumber daya manusia adalah hasil dari kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misal standar atau target yang disepakati bersama.

Berdasarkan uraian tersebut kinerja karyawan adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pemimpin. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharap imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian kepemimpinan melihat perilaku karyawan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi akan berpengaruh pada perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO CALI PLAST.”**

2. METODE

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari responden. Responden dari penelitian ini adalah Karyawan PT. INDO CALI PLAST. Jumlah variabel independen dalam penelitian ini adalah 3, sehingga jumlah minimal sampel yang digunakan adalah 75. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak atau random yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk pengambilan sampel dilakukan dengan simple *purposive sampling*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Survei di PT, INDO CALI PLAST, Karanganyar) diketahui hasil uji asumsi klasik data berdistribusi normal, bebas multikolinieritas, bebas autokorelasi, dan bebas dari heterokedastisitas.

3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan Produk (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 1

Rekapitulasi Regresi Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|
| (Constant) | 3,202 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,166 |
| Motivasi | 0,511 |
| Kompensasi | 0,268 |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,202 + 0,166 X_1 + 0,511 X_2 + 0,268 X_3$$

3.2 Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Uji t

| Keterangan | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|-------------------|--------------|-------------|-------|-------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 6,775 | 1,985 | 0,000 | H ₁ diterima |
| Motivasi | 3,923 | 1,985 | 0,000 | H ₂ diterima |
| Kompensasi | 5,212 | 1,985 | 0,000 | H ₃ diterima |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 5,212 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan . Ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3

Uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|--------------|-------------|-------|-------------------------|
| 83,776 | 2,699 | 0,000 | H ₄ terbukti |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

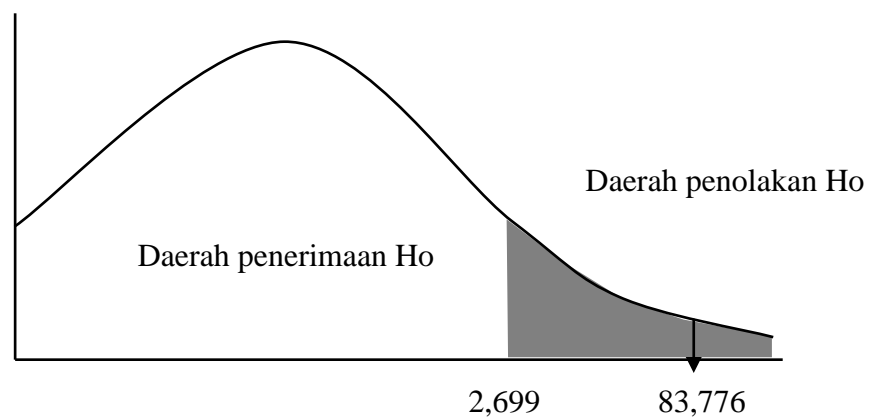
Kriteria pengujian:

Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1(3-1) = 2$ dan df penyebut $n-k-1 (100-3-1) = 96$, sehingga F_{tabel} bernilai 2,699 maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 83,776, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Ini membuktikan bahwa hipotesis keempat “Variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

3.4 Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| R | R^2 | Keterangan |
|-------|-------|---------------------------|
| 0,851 | 0,724 | Persentase pengaruh 72,4% |

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi) menjelaskan variasi Kinerja karyawan sebesar 72,4% dan 27,6% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 6,775, variabel Motivasi sebesar 3,923 dan variabel Kompensasi sebesar 5,212 dan nilai $t_{tabel} = 1,985$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan secara individu.

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 83,776, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,699 sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan .

Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,724, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi) menjelaskan variasi Kinerja karyawan sebesar 75% dan 25% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4.2 Saran-Saran

Penelitian ini hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi yang turut mempengaruhi Kinerja karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja karyawan, untuk itu perlu menambah variabel independen.

Bagi perusahaan yang memproduksi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan diharapkan memperhatikan Gaya Kepemimpinan, dengan cara pimpinan bersikap tegas, demokratis dan berwibawa.

Diharapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi dengan meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan baik berupa promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Andreani, Fransisca dan Wijaya Tanto (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama., Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*, Universitas Kristen Petra Jurnal Agora Vol. 3, No. 2.
- Anthony, R.N. dan V.Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Y.(2015) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. [Vol 4, No 8](#)
- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi 1, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet Ke 7 Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muljani. (2002, September). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 4(2), 108–122.
- Nugraheni, Rini (2010) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.

- Parlinda, Vera (2003) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal.79-92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2004) *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing*
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2007). *Organizational Behaviour*. 12th Edition. Prentice Hall International.
- Santoso E. (2006). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Edisi III. Yogyakarta
- Siswanto, Bedjo. (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D". Cetakan ke 14. CV ALFABETA, Bandung, (2011).
- Sutrisno, E. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- T Hani Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", (2008), Cetakan ke 16, Yogyakarta.
- Terry R. George, (2005). "Dasar-dasar Manajemen", cetakan ke sembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.